BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi adalah sesuatu yang niscaya akan terjadi. Manusia dapat beradaptasi maupun turut mengembangkan bahkan memanfaatkan teknologi yang terus berkembang. Mulai dari sistem elektronik, sistem perbankan, navigasi, bahkan hal yang tidak terpikirkan sebelumnya.

Dewasa ini, di era *disruptive* seperti sekarang ini kehidupan manusia tidak pernah terlepas dari penggunaan teknologi. Dengan besarnya angka penduduk Indonesia menjadikan Indonesia sebagai negara dengan pengguna teknologi yang besar pula di dunia. Dilansir dari laman Kementrian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia (2015) Indonesia adalah raksasa teknologi digital Asia yang sedang tertidur. Jumlah penduduk Indonesia yang mencapai 250 juta jiwa adalah pasar yang besar. Pengguna *smartphone* Indonesia juga tumbuh dengan pesat. Lembaga riset digital marketing Emarketer memperkirakan pada 2018 jumlah pengguna aktif *smartphone* di Indonesia lebih dari 100 juta orang. Dengan jumlah sebesar itu, Indonesia akan menjadi negara dengan pengguna aktif *smartphone* terbesar keempat di dunia setelah Cina, India, dan Amerika.

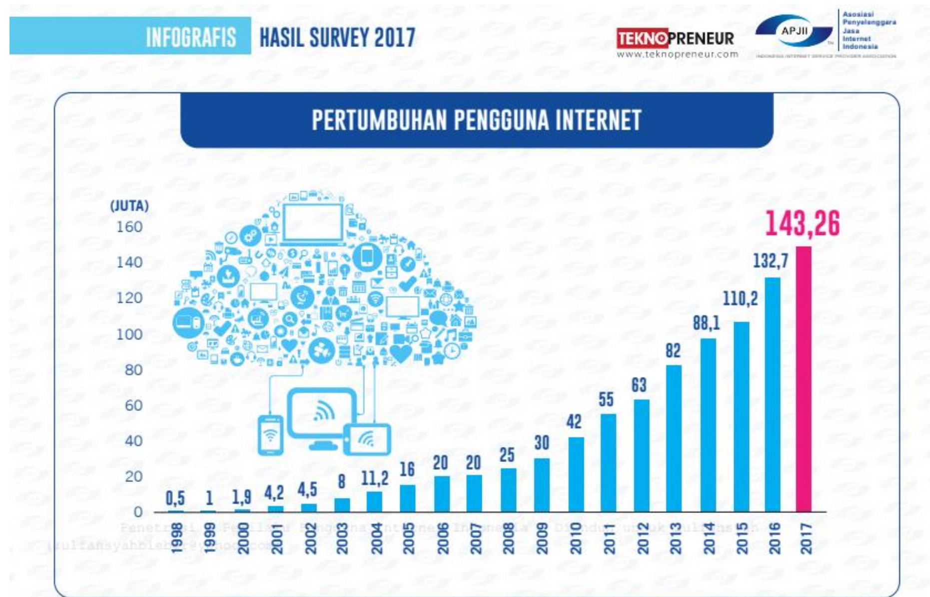
Senada juga dengan APJII (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia) mengumumkan hasil survei Data Statistik Pengguna Internet Indonesia untuk tahun 2017 adalah 143,26 juta jiwa *users* atau sekitar 54,68% dari total jumlah penduduk Indonesia sebesar 262 juta jiwa.



Sumber: Infografis Penetrasi dan Perilaku Pengguna Internet Indonesia 2017

Gambar 1.1
Hasil Survei 2017 Penetrasi Pengguna Internet

Setiap tahunnya pengguna internet di Indonesia terus menjamur dan mengalami kenaikan. Berdasarkan infografis penetrasi dan perilaku pengguna internet Indonesia (2017) mengumumkan jika pengguna internet di Indonesia pada tahun 2010 awalnya hanya sebanyak 42 juta *users*, kemudian melonjak naik menjadi 82 juta *users* pada tahun 2013 atau terjadi penambahan sebesar 40 juta *users* dalam kurun waktu 4 tahun (2010 – 2013). Sedangkan, jika dibandingkan dengan pengguna internet Indonesia pada tahun 2015 sebesar 110,2 juta *users*, maka terjadi kenaikkan sebesar 33 juta dalam waktu 3 tahun belakangan (2015 – 2017). Hal ini menandakan penduduk Indonesia sudah semakin banyak yang sadar terhadap perkembangan teknologi yang terjadi, termasuk dalam penggunaan internet.



Sumber: Infografis Penetrasi dan Perilaku Pengguna Internet Indonesia 2017

Gambar 1.2
Hasil Survei 2017 Pertumbuhan Pengguna Internet

Perkembangan teknologi internet yang cukup pesat memberikan perubahan sosial masyarakat. Semakin tingginya tuntutan mobilitas masyarakat, tentunya membutuhkan sarana transportasi yang dapat memberikan pergerakan dan perpindahan dari satu tempat ke tempat yang lain dengan cepat, walaupun jarak tempuhnya jauh.

Oleh karena itu, banyak bisnis mulai bermunculan dengan memanfaatkan perkembangan teknologi informasi tersebut, salah satunya adalah kemunculan bisnis penyedia layanan jasa berbasis aplikasi. Diantaranya, adalah kemunculan moda transportasi berbasis *online* yang ternyata dapat memberikan solusi dan menjawab berbagai kekhawatiran masyarakat akan layanan transportasi umum. Kemacetan ibukota dan ketakutan masyarakat dengan keamanan transportasi umum

dijawab dengan kehadiran aplikasi transportasi *online* yang memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi penggunanya.

Transportasi berbasis aplikasi *online* ini merupakan penggabungan dari segi jasa transportasi ojek dan teknologi komunikasi. Dari sekian banyaknya transportasi berbasis aplikasi *online* yang terdapat di Indonesia, GO-JEK adalah salah satu yang paling banyak digunakan oleh masyarakat. Hal tersebut berdasarkan lembaga riset global *Growth for Knowledge* (GfK) membuktikan bahwa pengguna aplikasi *online* GO-JEK mencapai 21,6% dari total pengguna aplikasi teknologi yang dipakai di Indonesia. GO-JEK adalah sebuah perusahaan teknologi berjiwa sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di berbagai sektor informal di Indonesia (Ngazis A, 2016).

Selain jasa dan teknologi komunikasi, transportasi berbasis aplikasi *online* juga dilengkapi dengan fitur *Global Positioning System* atau yang lebih dikenal dengan GPS yang tujuannya untuk memberikan informasi keberadaan pengemudi dan pengguna dengan rute terdekat. Dalam kehidupan masyarakat yang membutuhkan pergerakan dan perpindahan di setiap aktivitasnya, maka membutuhkan sarana transportasi yang mendukung. Sifat dari manusia kota, pada umumnya adalah dinamis, selalu bergerak dan menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan atau keadaan yang ada. Begitu pula dengan perubahan pada pemilihan moda transportasi untuk melakukan pergerakan dari satu tempat ke tempat yang lain.

Penggunaan moda transportasi bebasis *online*, khususnya GO-JEK oleh masyarakat dapat diduga karena kekecewaan yang muncul akibat dari lemahnya

fasilitas transportasi massal yang ada. Perlu diketahui, terdapat persoalan yang tidak bisa lepas dari transportasi massal, antara lain adalah tidak adanya jadwal yang tetap, pola rute yang memaksa pengguna harus transfer atau dioper, penumpang yang berlebih saat jam sibuk, kondisi internal dan eksternal yang buruk, dan cara mengemudikan kendaraan yang sembarangan sehingga membahayakan keselamatan (Amajida, 2016).

Transportasi publik yang baik harus memenuhi beberapa kriteria dasar, yaitu kenyamanan, keamanan, dan kecepatan, serta ketepatan (Anjani, 2016). Aspek kenyamanan dapat dirasakan oleh penumpang apabila terdapat fasilitas seperti pendingin udara dan tertutup dari asap polusi kendaraan. Dari segi keamanan, ketika naik-turun penumpang harus pada terminal atau halte bus yang telah ditentukan. Untuk terpenuhinya waktu secara cepat dan tepat agar sampai pada tempat tujuan, seperti kereta api yang memiliki jalur khusus sehingga waktu yang diperkirakan dapat disesuaikan. Namun pada kenyataannya, transportasi massal yang juga merupakan bagian dari pelayanan publik di kota-kota besar Indonesia masih jarang yang memenuhi kriteria tersebut.

Berdasarkan permasalahan akan kelemahan transportasi massal membuat masyarakat harus menentukan pilihan melalui berbagai alternatif dalam memilih dan menggunakan transportasi guna menghindari berbagai resiko yang akan dihadapi kedepannya. Oleh karena itu, GO-JEK hadir sebagai alternatif dalam upaya mengatasi resiko yang dialami masyarakat akibat kelemahan sistem transportasi massal.

Pada nyatanya, masyarakat banyak terbantu semenjak hadirnya GO-JEK karena dimudahkan dengan berbagai menu layanannya dan promosi yang dapat menarik konsumen. Pada awal kehadirannya, GO-JEK di Indonesia hanya terdapat layanan, seperti *Go-Ride, Go-Food, Go-Mart, Go-Send*, dan *Go-Box*. Namun, GO-JEK semakin menyesuaikan diri dengan kebutuhan masyarakat, sehingga menambahkan menu layanan baru, seperti *Go-Car, Go-Clean, Go-Massage, Go-Glam, Go-Tix, Go-Auto, Go-Med*, dan Go-Pulsa.

Dalam menggunakan transportasi berbasis aplikasi *online*, terdapat beberapa poin yang membedakan diri dari transportasi konvensional, seperti masyarakat dapat menggunakan ojek *online* kapan saja dan di mana saja karena dapat diakses selama 24 jam, sehingga memberikan kemudahan mobilisasi dan dapat meningkatkan mobilitas seseorang, menjadi solusi saat terjadinya kemacetan, serta keamanan transportasi ojek *online* yang terjamin (Anindhita, 2016).

Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia (LD FEB UI) (2018) berdasarkan hasil risetnya mengemukakan kehadiran GO-JEK memiliki dampak sosial ekonomi terhadap Indonesia. Dampak sosial ekonomi yang diperoleh masyarakat luas dari perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dengan menggunakan studi kasus GO-JEK Indonesia, salah satu dari 50 perusahaan yang mengubah dunia menurut majalah bisnis dan keuangan terkemuka Fortune di tahun 2017.

GO-JEK Indonesia saat ini bermitra dengan lebih dari 900 ribu mitra pengemudi dan lebih dari 125 ribu Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (mitra *merchant Go-Food*) beserta puluhan ribu penyedia jasa individu (*telent partners*)

di seluruh Indonesia. Hasil riset LD FEB UI terhadap mitra pengemudi roda dua yang ada di Kota Medan mengungkapkan bahwa GO-JEK berkontribusi sebesar Rp 216 milyar per tahun ke ekonomi Kota Medan dari penghasilan mereka. Hasil riset mengungkapkan bahwa rata-rata penghasilan mitra pengemudi roda dua GO-JEK lebih tinggi dari upah minimun regional Kota Medan. Dimana, rata-rata penghasilan mencapai Rp 3,37 juta per bulan. Selain itu, GO-JEK juga mengurangi tekanan pengangguran dengan memperluas kesempatan kerja, terutama untuk mereka dengan tingkat pendidikan SMA/sederajat dan perguruan tinggi/sekolah tinggi.

Adapun persebaran demografi mitra pengemudi sebagai berikut; mitra pengemudi yang lulusan SMA-sederajat sebesar 75%, lulusan perguruan tinggi sebesar 15%, berusia produktif (usia 20-39 tahun) sebesar 77%, berstatus kerja penuh waktu sebesar 65%, dan yang memiliki tanggungan 2 orang atau lebih sebesar 78%.

Dengan begitu, GO-JEK merupakan sebuah terobosan baru yang membuka lapangan pekerjaan yang banyak. Hal ini yang menyebabkan semakin banyaknya kalangan masyarakat yang menganggur ataupun yang sudah memiliki pekerjaan mendaftar menjadi *driver* GO-JEK karena adanya pembagian pendapatan yang menggiurkan sebesar 20 persen untuk perusahaan dan 80 persen untuk pengemudi GO-JEK. Pekerjaan sebagai *driver* GO-JEK ini tidak memiliki ikatan waktu, para *driver* bebas menentukan jam kerjanya atau bisa dikatakan sebagai model *survival time*. *Survival time* merupakan model yang mereflesikan dimana pekerja dalam hal ini bebas berhenti bekerja setiap saat ketika pekerja merasa sudah memperoleh

pendapatan dari tarif yang diterima. Tingkat kepuasan pada masing-masing pekerja atas suatu pekerjaan berbeda-beda, sehingga perbedaan selera yang terjadi pada setiap jenis pekerjaan tersebut akan mencerminkan perbedaan tingkat upah (Sholeh, 2007).

Ditambah lagi dengan insentif yang merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada *driver* karena kinerjanya melebihi dari standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung. Sehingga, pada akhirnya akan menambah jumlah pendapatan *driver* dikarenakan adanya insentif yang berlaku. Dengan semakin besarnya jumlah pendapatan yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan *driver* tersebut. Dalam hal ini, peneliti melihat tingkat kesejahteraan hanya melalui variabel pendapatan dari *driver* GO-JEK.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti percaya bahwa hadirnya GO-JEK di Kota Medan sedikit-banyaknya mempengaruhi tingkat kesempatan kerja dan perekonomian di Kota Medan yang mana hal ini berujung pada peningkatan taraf kesejahteraan para mitra GO-JEK itu sendiri melalui tingkat pendapatan yang diperoleh, sehingga penelitian ini diberi judul "**Analisis Pengaruh Kompensasi dan Jam Kerja Terhadap Kesejahteraan Mitra GO-JEK di Kota Medan**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kehadiran GO-JEK melalui pemberian kompensasi yang diberikan terhadap tingkat pendapatan mitra GO-JEK di Kota Medan?

2. Bagaimana pengaruh kehadiran GO-JEK melalui lamanya jam kerja dari mitra GO-JEK terhadap tingkat pendapatan mitra GO-JEK di Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kehadiran GO-JEK melalui pemberian kompensasi yang diberikan terhadap tingkat pendapatan mitra GO-JEK di Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kehadiran GO-JEK melalui lamanya jam kerja dari mitra GO-JEK terhadap tingkat pendapatan mitra GO-JEK di Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan:

1. Bagi penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis terkait dengan dampak keberadaan moda transportasi *online* GO-JEK terhadap kesempatan kerja dan perekonomian di Kota Medan.

2. Bagi pembaca

   Penelitian ini diharapkan menjadi referensi tambahan dan rujukan dalam menganalisis dampak keberadaan moda transportasi *online* GO-JEK terhadap kesempatan kerja dan perekonomian di Kota Medan.

3. Bagi peneliti lainnya

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan pedoman sebagai langkah awal bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti objek yang serupa, sehingga penelitian ini dapat lebih berkembang.

4. Bagi pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan formulasi dalam melakukan suatu program serta sebagai solusi terhadap fenomena yang terjadi yang menyangkut kesempatan kerja dan perekonomian Kota Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Kesempatan Kerja

Semakin meningkatnya pembangunan, semakin besar pula kesempatan kerja yang tersedia. Hal ini berarti semakin besar pula permintaan akan tenaga kerja. Kendatipun juga dengan semakin besar jumlah penduduk, semakin besar pula kebutuhan akan kesempatan kerja. Tersedianya lapangan/kesempatan kerja baru untuk mengatasi peningkatan penawaran tenaga kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan ekonomi. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi khususnya investasi langsung (*direct investment*) pada sektor-sektor yang bersifat padat karya, seperti konstruksi, infrastruktur, maupun industri pengolahan. Sementara pada sektor jasa, misalnya melalui perdagangan maupun pariwisata.

Kesempatan kerja secara umum diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau ikut serta aktif dalam kegiatan perekonomian. Kesempatan kerja adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja atau disebut pekerja. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2013 menjelaskan bahwa kesempatan kerja adalah lowongan pekerjaan yang diisi oleh pencari kerja dan pekerja yang sudah ada.

Kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai permintaan tenaga kerja (*demand for labor*), yaitu suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan kerja yang siap diisi oleh para penawar kerja (pencari kerja). Pertumbuhan angkatan kerja yang masih tinggi serta keterbatasan kesempatan kerja akan

mengakibatkan semakin meningkatnya tingkat pengangguran. Secara konsisten pertumbuhan angkatan kerja ini masih selalu lebih besar jika dibandingkan dengan pertumbuhan penduduk. Di samping itu angkatan kerja yang termasuk setengah pengangguran masih tetap tinggi. Hal ini menandakan bahwa produktivitas para tenaga kerja tersebut belum optimal. Dimana kesempatan kerja merupakan perbandingan antara jumlah angkatan kerja yang bekerja terhadap angkatan kerja.

Menurut Sumarsono (2009), kesempatan kerja yang dapat diciptakan oleh suatu perekonomian tergantung pada pertumbuhan dan daya serap masing-masing sektor. Faktor-faktor yang mempengaruhi daya serap tenaga kerja antara lain:

1. Kemungkinan subtitusi tenaga kerja dengan faktor produksi yang lain.
2. Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan.
3. Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi.
4. Elastisitas persediaan faktor produksi perlengkap lainnya.

Penyerapan tenaga kerja merupakan turunan dari fungsi produksi suatu aktivitas ekonomi. Produksi merupakan perubahan dari input atau masukan (faktor produksi) menjadi output atau keluaran. Jika diasumsikan bahwa suatu proses produksi hanya menggunakan dua jenis faktor produksi, yaitu tenaga kerja (L) dan modal (K), maka fungsi produksinya adalah (Donna, 2011):

$Qt = f (Lt , Kt)$..(2.1)

Sedangkan persamaan keuntungan yang diperoleh suatu perusahaan menurut model neoklasik adalah sebagai berikut:

$\pi t = TR - TC$..(2.2)

Dimana:

$TR = pt . Qt$ ....(2.3)

Dalam menganalisis penentuan penyerapan tenaga kerja, diasumsikan bahwa hanya ada dua input yang digunakan, yaitu Kapital (K) dan Tenaga Kerja (L). Tenaga kerja (L) diukur dengan tingkat upah yang diberikan kepada pekerja (w) sedangkan untuk Kapital (K) diukur dengan tingkat suku bunga (r).

$TC = rtKt + wtLt$...(2.4)

Dengan mensubtitusikan persamaan (2.1), (2.3), (2.4) ke persamaan (2.2) maka diperoleh:

$\pi t = pt . Qt - rtKt - wtLt$..(2.5)

Jika ingin mendapatkan keuntungan maksimum, maka turunan pertama fungsi keuntungan diatas harus sama dengan nol ($\pi' = 0$), sehingga didapatkan: $wtLt = pt . f(Lt ,Kt) - rtKt$...(2.6)

$Lt = pt . f(LtKt) - rtKt/wt$...(2.7)

Dimana:

Lt = Permintaan Tenaga Kerja

wt = Upah Tenaga Kerja

pt = Harga Jual Barang per Unit

Kt = Kapital (Investasi)

rt = Tingkat Suku Bunga

Qt = Output (PDRB)

Berdasarkan hasil persamaan di atas, maka dapat diketahui bahwa permintaan tenaga kerja (Lt) merupakan fungsi dari kapital (investasi), output (pendapatan), tingkat suku bunga (r) dan tingkat upah (w).

Adapun tingkat kesempatan kerja adalah peluang seseorang penduduk usia kerja yang termasuk angkatan kerja untuk bekerja. Tingkat kesempatan kerja menggambarkan kesempatan seseorang untuk terserap pada pasar kerja. Berikut formulasi rumus untuk mengetahui tingkat kesempatan kerja adalah:

$$\textbf{Tingkat Kesempatan Kerja} = \frac{\textit{Jumlah Penduduk Bekerja}}{\textit{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100\%$$

2.2 Teori Kompensasi/Insentif

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah tidak mudah.

Menurut (Hasibuan, 2010), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2012). Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan (Sofyandi, 2008). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka (Soekidjo 2009).

Menurut (Rivai, 2009), kompensasi memiliki beberapa komponen yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan fikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
3. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi dari standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

Banyak kasus di mana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut.

2.3 Jam Kerja

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan yang dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85.

Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem, yaitu:

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur.

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40

jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004).

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban (Pasal 7 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004):

1. Membayar upah kerja lembur.
2. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya.
3. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Jumlah jam kerja seluruh pekerjaan adalah lamanya waktu dalam jam yang digunakan untuk bekerja dari seluruh pekerjaan, tidak termasuk jam kerja istirahat resmi dan jam kerja yang digunakan untuk hal-hal di luar pekerjaan selama seminggu yang lalu (BPS, 2015). Secara umum dapat diamsusikan bahwa semakin banyak jam kerja digunakan berarti pekerjaan yang dilakukan semakin banyak

2.4 Pendapatan/Upah (Wage)

Menurut Rivai (2009), dengan semakin ketatnya persaingan bisnis, industri harus mampu besaing dan salah satu alat yang dapat digunakan oleh industri adalah upah. Jika sistem upah dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka industri akan lebih mudah untuk menarik pekerja yang potensial, mempertahankannya, dan memotivasi agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan industri mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, yang pada akhirnya, industri bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu

mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas serta mengembangkan usahanya.

Menurut Zulriski (2008) pendapatan menurut ilmu ekonomi diartikan sebagai nilai maksimum yang dapat dikonsumsi oleh seseorang dalam satu periode seperti keadaan semula. Definisi tersebut menitikberatkan pada total kuantitatif pengeluaran terhadap konsumsi selama satu periode. Dengan kata lain pendapatan merupakan jumlah harta kekayaan awal periode ditambah keseluruhan hasil yang diperoleh selama satu periode, bukan hanya yang dikonsumsi. Secara garis besar pendapatan didefinisikan sebagai jumlah harta kekayaan awal periode ditambah perubahan penilaian yang bukan diakibatkan perubahan modal dan hutang.

Upah memegang peranan yang sangat penting terhadap pekerja dan juga bagi kelangsungan hidup industri. Upah merupakan salah satu bentuk dari kompensasi yang mana pekerja menerima imbalan dari pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Bagi sebagian pekerja, harapan untuk mendapatkan uang atau upah adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, walaupun ada yang lain beranggapan bahwa uang atau upah hanyalah salah satu dari sekian banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi, sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam, yaitu:

1. Upah nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja.
2. Upah riil adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut (Sukirno, 2008).

Kebijakan upah di Indonesia merujuk pada standar kelayakan hidup bagi para pekerja. Undang Undang Repubik Indonesia No. 13/2003 tentang Tenaga Kerja menetapkan bahwa upah minimum harus didasarkan pada standar kebutuhan hidup layak (KHL). Pasal 1 Ayat 1 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/1999, mendefinisikan upah minimum sebagai ”*Upah bulanan terendah yang meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap…*”. Sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerjanya. Upah yang diberikan dalam bentuk tunai harus ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, termasuk tunjangan, baik untuk pekerja itu sendiri maupun keluarganya. Upah minimum adalah upah pokok dan tunjangan yang ditetapkan secara regional, sektoral, maupun subsektoral. Peraturan Menteri tersebut lebih jauh juga menetapkan upah minimum sektoral pada tingkat provinsi harus lebih tinggi sedikitnya lima persen dari standar upah minimum yang ditetapkan untuk tingkat provinsi. Demikian juga, upah minimum sektoral di tingkat kabupaten/kota harus lebih tinggi lima persen dari standar upah minimum kabupaten/kota tersebut.

Peraturan perundangan UU No. 13/2003 tentang Tenaga Kerja yang menyatakan bahwa upah minimum harus didasarkan pada kebutuhan hidup layak

(KHL), akan tetapi perundangan ini belum sepenuhnya diterapkan, sehingga penetapan upah minimum tetap didasarkan pada kebutuhan hidup minimum (KHM). Pada masa sekarang, kelayakan suatu standar upah minimum didasarkan pada kebutuhan para pekerja sesuai dengan kriteria di bawah ini:

1. Kebutuhan hidup minimum (KHM);
2. Index Harga Konsumen (IHK);
3. Kemampuan perusahaan, pertumbuhannya, dan kelangsungannya;
4. Standar upah minimum di daerah sekitar;
5. Kondisi pasar kerja; dan
6. Pertumbuhan ekonomi dan pendapatan per kapita.

Menurut Iksan (2010), masalah dalam penetapan upah minimum regional adalah pada metode perhitungannya. Ada perbedaan nyata dari produktivitas antarsektor. Sektor-sektor yang menggunakan buruh terdidik umumnya telah membayar upah jauh di atas upah minimum karena hal ini mencerminkan produktivitas, tetapi banyak sektor lain yang produktivitasnya ada di bawah upah minimum sehingga kebijakan upah minimum akan memukul sektor ini yang umumnya sektor padat karya.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
3. Menyediakan insentip untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja.

2.5 GO-JEK

Bermula di tahun 2010 yang didirikan oleh putra Indonesia Nadiem Makarim sebagai perusahaan transportasi roda dua melalui panggilan telepon, GO-JEK kini telah tumbuh menjadi *on-demand mobile platform* dan aplikasi terdepan yang menyediakan berbagai layanan lengkap mulai dari transportasi, logistik, pembayaran, layan-antar makanan, dan berbagai layanan *on-demand* lainnnya.



Sumber: www.gojek.com

Gambar 2.1
Logo PT. GO-JEK Indonesia

GO-JEK adalah layanan ojek online yang dikelola oleh PT. GO-JEK Indonesia dan merupakan sebuah perusahaan teknologi berjiwa sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di berbagai sektor informal di Indonesia. GO-JEK telah bermitra dengan lebih dari 200.000 pengendara ojek yang berpengalaman dan terpercaya di Indonesia untuk menyediakan berbagai macam layanan, termasuk transportasi dan pesan antar makanan. Kegiatan GO-JEK bertumpu pada tiga nilai pokok, yaitu kecepatan, inovasi, dan dampak sosial. Para driver GO-JEK mengaku bahwa pendapatan mereka meningkat semenjak bergabung sebagai mitra dengan mendapatkan akses ke lebih banyak pelanggan. Mereka juga mendapatkan santunan kesehatan dan kecelakaan, akses kepada lembaga keuangan dan asuransi, cicilan otomatis yang terjangkau, serta berbagai fasilitas yang lain.

GO-JEK telah beroperasi lebih dari 50 kota di Indonesia, seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, Bali, Makassar, Medan, Palembang, Semarang, Yogyakarta, Balikpapan, Malang, Solo, Manado, Samarinda, Batam, Sidoarjo, Gresik, Pekanbaru, Jambi, Sukabumi, Bandar Lampung, Padang, Pontianak, Banjarmasin, Mataram, Kediri, Probolinggo, Pekalongan, Karawang, Madiun, Purwokerto, Cirebon, Serang, Jember, Magelang, Tasikmalaya, Belitung, Banyuwangi, Salatiga, Garut, Bukittinggi, Pasuruan, Tegal,Sumedang, Banda Aceh, Mojokerto, Cilacap, Purwakarta, Pematang Siantar, Madura, dan Binjai, serta pengembangan di kota-kota lainnya pada tahun mendatang.

Pada nyatanya, masyarakat banyak terbantu semenjak hadirnya GO-JEK karena dimudahkan dengan berbagai menu layanannya dan promosi yang dapat menarik konsumen. Kehadirannya GO-JEK di Indonesia memberikan kemudahan bagi masyarakat Indonesia melalui layanannya, seperti *Go-Ride, Go-Food, Go-Mart, Go-Send*, dan *Go-Box, Go-Car, Go-Clean, Go-Massage, Go-Glam, Go-Tix, Go-Auto, Go-Med*, dan Go-Pulsa.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Rangkuman Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Jonathan V. Hall dan Alan	An Analysis of The Labor Market for	**Variabel Dependen:**	Berdasarkan pada data survei dan data administrasi bahwa

	B. Krueger (2016)	Uber’s Driver-Partners in The United States	The Labor Market **Variabel Independen:** - The Level of Compansation - The Number of Hours Worked - The Term of Age and Education	tingkat kompensasi dan lamanya jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pasar tenaga kerja bagi pengemudi Uber.
2.	Atik Widiastuti (2018)	Pengaruh Pendidikan, Jumlah Jam Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Lanjut Usia di Indonesia	**Variabel Dependen:** Pendapatan **Variabel Independen:** - Pendidikan - Jumlah Jam Kerja - Pengalaman Kerja	Terdapat pengaruh signifikan antara variabel tingkat pendidikan dan jumlah jam kerja terhadap variabel dependen dan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap variabel dependen.

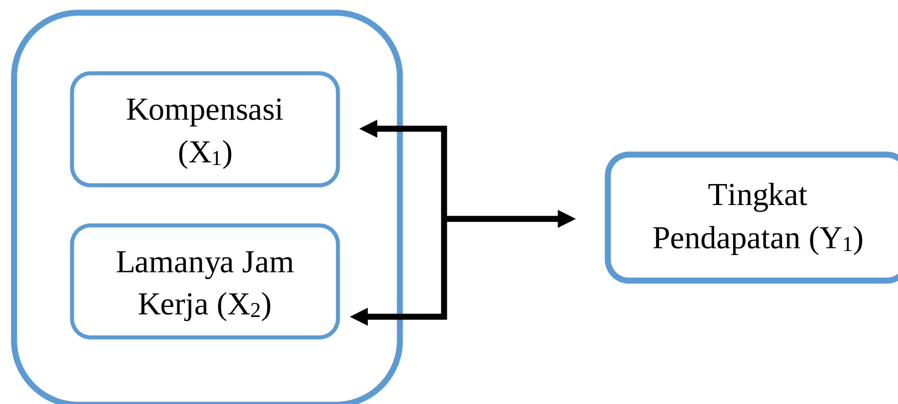
No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
3.	Putu Citrayani Giri dan Made Heny Urmila Dewi (2017)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Driver GO-JEK di Kota Denpasar Bali	**Variabel Dependen:** Pendapatan **Variabel Independen:** - Jam Kerja - Umur - Tingkat Pendidikan - Pengalaman Kerja	Berdasarkan hasil olahan data dengan melakukan uji parsial menunjukan bahwa variabel jam kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan driver GO-JEK. Sedangkan, dalam hal ini tidak adanya pengaruh variabel umur dan tingkat pendidikan terhadap pendapatan driver GO-JEK.
4.	Luqman Ashidiq Wijaya (2018)	Pengaruh Kompensasi Finansial	**Variabel Dependen:**	Berdasarkan pada penelitian bahwa kompensasi langsung

		Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi Ojek Online di Jakarta	Kinerja Pengemudi Ojek *Online* **Variabel Independen:** - Kompensasi Langsung - Kompensasi Tidak Langsung - Motivasi	maupun kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online*. Sedangkan, variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pengemudi ojek *online*.

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiono, 2013). Kerangka konseptual bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang akan diteliti. Berdasarkan penjabaran yang telah dilakukan di atas, maka kerangka konseptual atas penelitian yang akan dilakukan ini dibuat untuk mempermudah memahami bagaimana pengaruh dari variabel independen, yakni kompensasi mitra GO-JEK (X_1) dan lamanya jam kerja dari mitra GO-JEK (X_2) terhadap variabel dependen, yaitu tingkat pendapatan/upah (Y_1).



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya.

Lamanya jam kerja dari mitra GO-JEK merupakan salah satu alat untuk memperoleh kompensasi yang tinggi. Jika penghasilan dari mitra GO-JEK semakin tinggi dengan ditambahnya kompensasi yang diperoleh akan mengindikasikan tingkat kesejahteraan hidup yang lebih baik dari mitra GO-JEK. Jika tingkat kesejahteraan didapat, hal ini berarti tingkat perekonomian Indonesia semakin

membaik pula. Gambaran ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hall & Krueger (2016) dan Oliveira & Machado (2017).

Pendapatan/upah memegang peranan yang sangat penting terhadap pekerja dan juga bagi kelangsungan hidup industri. Upah merupakan salah satu bentuk dari kompensasi yang mana pekerja menerima imbalan dari pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini menandakan bahwa tingkat upah (*wage*) akan mempengaruhi tingkat kesempatan kerja dan tingkat kesejahteraan/perekonomia secara positif, seperti halnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Hall dan Krueger (2016).

2.7 Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konseptual yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap tingkat pendapatan mitra GO-JEK.

H2 : Lamanya jam kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap tingkat pendapatan mitra GO-JEK.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2013).

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antarvariabel yang dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menguraikan pengaruh kehadiran GO-JEK melalui variabel jumlah mitra GO-JEK, upah mitra GO-JEK, dan lamanya jam kerja mitra GO-JEK terhadap tingkat kesempatan kerja dan perekonomian Kota Medan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Kota Medan dipilih secara sengaja sebagai lokasi penelitian dengan pertimbangan bahwa Kota Medan merupakan salah satu wilayah yang perkembangan ojek online-nya, termasuk GO-JEK yang cukup pesat baik dari sisi *company*/perusahaan, pengemudi, maupun konsumennya. Penelitian dilaksanakan mulai dari Agustus hingga Oktober 2018.

3.3 Batasan Operasional

Adapun yang menjadi batasan operasional dalam penelitian ini, yakni variabel yang digunakan adalah:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbagai dalam dua bagian, yaitu:
    a. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah tingkat pendapatan.
    b. Variabel Independen (X) dalam penelitian ini adalah tingkat kompensasi dan lamanya jam kerja dari mitra GO-JEK.
2. Objek dari penelitian ini terdiri dari mitra GO-JEK yang berkerja secara penuh atau dengan kata lain hanya bekerja sebagai GO-JEK *driver* atau pengemudi GO-JEK.

3.4 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah tingkat kesempatan kerja dan perekonomian Kota Medan.

1. Tingkat pendapatan/upah (Y1)

Upah memegang peranan yang sangat penting terhadap pekerja dan juga bagi kelangsungan hidup industri. Upah merupakan salah satu bentuk dari kompensasi yang mana pekerja menerima imbalan dari pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini menandakan bahwa tingkat upah (*wage*) akan mempengaruhi tingkat kesempatan kerja dan tingkat kesejahteraan/perekonomia secara positif, seperti halnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Hall dan Krueger (2016).

3.4.2 Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2013). Variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu tingkat kompensasi mitra GO-JEK dan lamanya jam kerja dari mitra GO-JEK.

1. Kompensasi GO-JEK (X_1)

   Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Dalam hal ini dinyatakan dengan satuan rupiah.

2. Lamanya jam kerja (X_2)

   Lamanya jam kerja dari mitra GO-JEK merupakan salah satu alat untuk memperoleh kompensasi yang tinggi. Jika penghasilan dari mitra GO-JEK semakin tinggi dengan ditambahnya kompensasi yang diperoleh akan mengindikasikan tingkat pendapatan yang tinggi pula. Jika tingkat pendapatan tinggi, hal ini berarti tingkat kesejahteraan dari mitra GO-JEK semakin lebih baik. Dalam hal ini dinyatakan dengan satuan jam per hari.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mitra GO-JEK yang telah bergabung dan bekerja dengan PT. GO-JEK. Sedangkan, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Mitra GO-JEK tersebut telah bergabung dan bekerja dengan PT. GO-JEK minimal selama 2 tahun.
2. Mitra GO-JEK tersebut telah bergabung dan bekerja dengan PT. GO-JEK dan secara aktif hanya beroperasi untuk wilayah Kota Medan saja.

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, maka dapat ditentukan sampel sebanyak 100 orang mitra GO-JEK.

3.6 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh dari responden secara langsung di lokasi penelitian melalui kuesioner dan wawancara mengenai variabel yang diteliti.
2. Data Sekunder adalah data yang berisikan informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, situs internet, dan data dari institusi terkait, maupun pemerintah.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

   Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Wawancara

   Wawancara digunakan sebagai pengumpulan data, apabila peneliti ingin mealakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.

3. Studi Dokumentasi

   Metode ini dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan dokumen-dokumen dan hal-hal yang menunjang penelitian.

3.8 Teknik Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak (*software*) Eviews untuk pengolahan data dan pengujian hipotesis.